

**La Confederación Europea de Sindicatos y la
construcción de la Unión Europea**

ANTONIO MARTÍN ARTILES

Universitat Autònoma de Barcelona

WP núm. 229
Institut de Ciències Polítiques i Socials

Barcelona, 2003

El Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS) es un consorcio creado en 1988 por la Diputación de Barcelona y la Universitat Autònoma de Barcelona, institución esta última a la que está adscrito a efectos académicos.

“Working Papers” es una de las colecciones que edita el ICPS, especializada en la publicación -en la lengua original del autor- de trabajos en elaboración de investigadores sociales, con el objetivo de facilitar su discusión científica.

Su inclusión en esta colección no limita su posterior publicación por el autor, que mantiene la integridad de sus derechos.

Este trabajo no puede ser reproducido sin el permiso del autor.

Edición: Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS)
Mallorca, 244, pral. 08008 Barcelona (España)
<http://www.icps.es>
© Antonio Martín Artiles, antonio.martin@uab.es
Diseño: Toni Viaplana
Impresión: a.bís
Travessera de les Corts, 251, entr. 4a. 08014 Barcelona
ISSN: 1133-8962
DL:

Introducción

El objetivo de éste artículo es presentar a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en el marco de la construcción de la Unión Europea. El examen de los documentos generados por la propia CES y por el Instituto Sindical Europeo, así como por otra bibliografía relevante, nos puede servir para delimitar tres objetivos específicos a estudiar, como son: a) las características organizativas de la CES, b) el sentido de su agenda política y social ante el proceso de integración económica europea y c) su estrategia de acción sindical en el plano supranacional.

Dicho de otro modo, tres preguntas nos pueden servir como hilo conductor para analizar el papel del sindicalismo europeo.

1. La primera cuestión, qué factores han jugado un papel decisivo en la estructuración del sindicalismo europeo, nos remite a la socorrida explicación funcionalista, consistente en subrayar la idea de que la expansión organizativa de los sindicatos a nivel supranacional sigue la misma senda que la expansión de los mercados. En efecto, las teorías funcionalistas en ciencia política y sociología vienen sosteniendo, desde los años sesenta, que la integración económica europea comportará un proceso de convergencia en las instituciones sociales y de los actores sociales como consecuencia de la industrialización y modernización económica. Desde esta perspectiva, la integración económica y la creación de un mercado único europeo conducirían también a una mayor integración institucional de los sistemas de relaciones laborales y de los actores. Dicha tesis subraya que la lógica económica comporta imperativos funcionales sobre las instituciones y los actores sociales. Los imperativos funcionales suponen un proceso de adaptación de las instituciones a las exigencias de la economía, ya que sólo es posible un repertorio limitado de respuestas posibles a los mismos problemas funcionales del crecimiento económico y del mercado único. En este sentido la convergencia europea se entiende como un proceso de modernización (simultáneamente endógeno, desde el propio desarrollo interno del país, y exógeno, por la

presión de la competencia transnacional) hacia un modelo institucional único guiado por patrones que son independientes de la cultura y la tradición local. Por consiguiente, la convergencia es un imperativo estructural sobre los actores y las instituciones sociales. Las fuerzas económicas tendrían un “efecto inducido” (*spillover*) sobre las instituciones sociales, los sindicatos y las organizaciones empresariales, que tendrían que adaptarse a las exigencias de la integración económica europea (Lange et alii, 1991).

Por el contrario, nuestra hipótesis es que tales imperativos funcionales y las presiones estructurales del “efecto inducido” son insuficientes para que se produzca esa convergencia en el sindicalismo y se pueda crear un sistema único de relaciones laborales. Sostenemos que para ello también es necesario contar con la voluntad política de los actores sociales. Las dificultades en el proceso de construcción de un sistema de relaciones laborales europeos estriban en el mutuo reconocimiento y legitimidad de los actores sociales. Otra dificultad estriba en las distintas orientaciones estratégicas y organizativa de los sindicatos a tenor de la diversidad de la legislación nacional, de las culturas y tradiciones, lo que se manifiesta particularmente en el problema de la armonización de los Comités de Empresas Europeos.

2. La segunda cuestión, que trata sobre la posición política de los sindicatos ante la construcción de la UE, suele tener como respuesta la idea de reacción: la CES ha reaccionado a la construcción de la Europa de los mercaderes, representada por el mercado único, mediante una agenda política y social. Esta agenda política representa un modelo de capitalismo alternativo al capitalismo de puro mercado o “capitalismo impaciente” (Sennett, 2000). Dicho modelo de capitalismo neoliberal lo representa particularmente el modelo anglo-norteamericano, orientado al corto plazo y a la ganancia inmediata. Por el contrario, la apuesta de la CES consiste en la defensa y construcción social europea, que tiene como referencia el modelo de capitalismo renano, orientado hacia el “contrato social” entre capital y trabajo, hacia el pacto y el diálogo social a través de instituciones tripartitas.

3. La tercera cuestión, relativa a los retos de futuro, pasan por explorar los dilemas estratégicos que hoy se presentan a los sindicatos europeos en términos de orientación de la acción colectiva (Hyman, 2000). La orientación de las estrategias sindicales está condicionada por los distintos entornos institucionales de los sistemas de relaciones laborales nacionales, por su diversidad institucional y cultural. También constituye un reto importante la necesidad de modernización del sindicalismo, ampliar la afiliación sindical en los servicios privados y sobre la base de los nuevos colectivos emergentes, como son las mujeres, los jóvenes y los emigrantes. Asimismo, las exigencias de la acción colectiva a nivel supranacional nos lleva a explorar cuatro escenarios hipotéticos para la negociación colectiva, en estos posibles escenarios se combinan retos del futuro de la convergencia con la persistencia de elementos actuales de las relaciones laborales. La coordinación de la negociación está condicionada por la diversidad de entornos institucionales y culturales, así como por la distinta orientación estratégica de los actores sociales.

En resumen, en estas páginas exploraremos tres epígrafes temáticos:

En el primer epígrafe estudiaremos el proceso de estructuración organizativa de la CES, tratando de superar las divisiones ideológicas del sindicalismo y extender su influencia junto con la expansión del mercado único europeo. Aquí interesa conocer la estructura de la CES, sus actividades de representación, sus objetivos y prioridades estratégicas, así como sus retos de modernización organizativa.

En el segundo epígrafe exploraremos la respuesta sindical al mercado único y la reivindicación de una agenda política y social para la UE. La CES mantiene una posición crítica sobre el proceso de construcción europea bajo criterios exclusivamente económicos. Es por ello que reclama la defensa del modelo social europeo, la defensa de los derechos de ciudadanía y la creación de una Constitución para superar la aplicación restrictiva del principio de subsidiariedad e impulsar el gobierno de la economía a través del Diálogo Social macroeconómico.

Y en el tercer epígrafe abordaremos la estrategia de acción sindical encaminada a la creación de un sistema de relaciones laborales europeos.

Esta estrategia pasa por el impulso del diálogo social y la creación de Comités de Empresas Europeos para articular y coordinar la negociación colectiva.

Estructuración de una organización sindical europea. La Confederación Sindical Europea (CES)

El movimiento sindical europeo ha estado históricamente dividido por corrientes ideológicas y por tradiciones organizativas muy distintas. A pesar de ello, la constitución de una organización sindical supranacional ha sido una aspiración siempre presente en la historia del movimiento sindical. La creación de la CES, en 1973, no sólo refleja esta aspiración política, sino también es una respuesta a la ampliación e integración económica europea. Así podemos observar que históricamente la expansión de los mercados ha supuesto para los sindicatos un reto: la generación de nuevas organizaciones y la elaboración de estrategias de mayor envergadura.

En los años inmediatos a la posguerra, a partir de 1948, los líderes de los sindicatos cristianos y socialistas comienzan a militar a favor de la unión política con el objetivo de consolidar los procesos de paz y democracia en la zona de influencia occidental y también como respuesta a la puesta en marcha de la Organización europea de cooperación económica, la creación del Benelux y la Comunidad del Carbón y el Acero. En 1949, bajo la influencia del plan Marshall y de la guerra fría, los sindicatos socialistas y demócrata-cristianos, se agrupan en torno a una nueva organización: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Mientras que los sindicatos comunistas occidentales (CGT francesa, CGIL Italiana) se organizan en torno a la Federación Sindical Mundial (FSM), controlada por los sindicatos soviéticos. En 1952, la reestructuración de dos sectores industriales importantes, la minería del carbón y la industria del acero, propiciará la consulta y participación de los sindicatos en el marco de la CECA (Comunidad del carbón y del acero). Este es el primer eslabón de la participación de los sindicatos en procesos de decisión supranacional y al

más alto nivel. La formación de comisiones paritarias, una para el carbón y otra para el acero, fueron entonces demandas sindicales atendidas por las asociaciones empresariales y las autoridades de la CECA (Gobin, 1997).

En 1958, después del Tratado de Roma, que dio lugar a la creación del Mercado Común, los sindicatos de los seis países afiliados a la CIOSL se reorganizan creando el Secretariado Sindical Europeo (SSE) para tratar de influir y participar en los procesos de decisión vinculados con el desarrollo de la Comunidad Económica Europea, del EURATOM y de la CECA. En ese mismo año, se crea la Organización Europea de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), auspiciada particularmente por la CSC belga, para extender su influencia en Europa y los países del tercer mundo. Con todo, las estructuras organizativas de las tres confederaciones SSE, CISC y FSM en el ámbito supranacional serán débiles durante un largo tiempo. Los intereses nacionales predominan sobre la perspectiva supranacional. El objetivo de dichas confederaciones era entonces más bien de tipo ideológico y de influencia política entre las distintas corrientes (socialdemócratas, cristianas y comunistas, respectivamente).

En 1969 la SSE pasa a denominarse Confederación Europea de Sindicatos Libres y seguidamente, en 1973, pasa a convertirse en la actual CES. La integración de Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca en ese año será un factor importante en este nuevo paso organizativo. Mientras que la CISC pasará a denominarse Confederación Mundial del Trabajo (CMT) por las influencias aperturistas en el mundo cristiano. En 1974, la CES y los sindicatos europeos organizados en la CMT se integran dentro de la CES (aunque manteniendo la doble afiliación). Lo importante de este proceso de fusiones y cambios de siglas son dos aspectos. El primero es que los procesos de ampliación económica han favorecido la fusión geográfica de las organizaciones sindicales, incluso más allá de las fronteras de la propia Comunidad Económica Europea. Y el segundo aspecto es que las fusiones han ido permitiendo la integración de las corrientes ideológicas socialistas y cristianas dentro de una sola organización, en esta tarea ha jugado un papel importante la DGB alemana, en cuya organización ya convivían

desde mucho antes socialistas y democristianos.

La integración de los sindicatos de orientación comunistas ha sido gradual. Primero fueron los italianos de la CGIL a tenor de su mayor apertura ideológica (eurocomunismo) y de la propia unidad de acción con la CISL y la UIL¹. Posteriormente se integró la española CCOO y la CGTP-In portuguesa. El último en incorporarse fue la CGT francesa, después de la caída del muro de Berlín. También en este último periodo se han venido integrando los sindicatos de los países del Este, primero como observadores y después como miembros de pleno derecho. En resumen, en el proceso de integración de los sindicatos en la CES también ha tenido influencia la crisis de las ideologías políticas.

La estructura organizativa de la CES

El número de sindicatos afiliados a la CES sigue en aumento. En el VIII Congreso celebrado en 1995 habían 47 sindicatos. En el IX Congreso de 1999 la cifra aumentó a 68 y en el X Congreso de 2003 la cifra ya asciende a 77 sindicatos. Las últimas incorporaciones son de sindicatos de los países del Este.

Los sindicatos afiliados se organizan en la CES en 11 federaciones de industrias europeas. La afiliación sindical, en términos de contribuciones con cuotas, ha aumentado desde 1995: ha pasado de 46.089.304 miembros a 50.292.763. En términos de representación se calcula que afecta a un total de 60 millones de trabajadores.

La estructura organizativa de la CES es relativamente pequeña: cuenta con un Secretariado de siete miembros para atender la gestión cotidiana. Este Secretariado cuenta a su vez con el apoyo de tres comités: relaciones industriales, empleo y política social. Las tareas del Secretariado son supervisadas por el Comité de Dirección, que no tiene sede permanente en Bruselas y está compuesto por los secretarios generales de once sindicatos nacionales y los representantes de las ramas internacionales a nivel europeo. Las Federaciones Sindicales Europeas se organizan en once organizaciones con sede en Bruselas, donde se gestiona la coordinación de la negociación colectiva de nivel europeo, así

como la de ámbito nacional y se coordina la información para la acción sindical de las federaciones de industrias y servicios. El órgano soberano entre congreso y congreso² es la Comisión Ejecutiva, compuesta por más de 120 miembros que representan a las Confederaciones Sindicales nacionales, a las Federaciones de Industria, al comité de Mujeres y a los grupos específicos (Jóvenes, Jubilados y Eurocuadros).

Además hay 3 estructuras sindicales independientes que actúan bajo los auspicios de la CES. Estas son EUROCADRES, organización independiente, pero auspiciada por la CES, que organiza a cinco millones de afiliados de profesionales y cuadros técnicos. Otras organizaciones vinculadas a la CES, son EFREP, Federación Europea de Jubilados y Pensionistas, el Consejo Sindical Interregional y la Comisión Permanente de Mujeres³.

Los objetivos generales de la CES

Los objetivos generales de la CES, se pueden resumir en tres líneas de actuación. En primer lugar, la CES trata de influir en los procesos de decisión política, en la legislación impulsada por las autoridades europeas (Comisión, Parlamento, Consejo) y asegurar la participación de los sindicatos en los asuntos relacionados con el empleo, la política social y la política macroeconómica. La CES también coordina la participación de los sindicatos en las numerosas instituciones de la Unión Europea, como el Consejo Económico y Social⁴, en las agencias de formación profesional, en las agencias para promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, así como en la promoción de la salud y seguridad laboral. Además la CES promueve los derechos de participación y consulta de los trabajadores y la creación de nuevos órganos de representación, como los Comités de Empresa Europeos.

En segundo lugar, la CES trata de contribuir a la construcción de un sistema de relaciones laborales europeo a través del Diálogo Social con la representación de los empresarios (UNICE, CEEP). En este sentido, a través del diálogo social se viene generando acuerdos marcos a nivel europeo, tales como los acuerdos sobre permisos parentales, trabajo a

tiempo parcial y contratos de duración determinada, que posteriormente han sido ratificados por el Consejo de Ministros y transformados en Directivas que hoy forman parte de la legislación europea. Y, en tercer lugar, la CES impulsa la unidad de acción sindical y la movilización de los trabajadores en el ámbito europeo para alcanzar nuevos objetivos en la legislación, tales como la inclusión del empleo en los Tratados de la Unión Europea, los derechos de información y consulta de los trabajadores y la mejora de las condiciones que figuran en la Carta de los Derechos Fundamentales.

Prioridades estratégicas

La CES ha definido dos grandes prioridades estratégicas, como son la modernización de los sindicatos y la integración social europea (Lapeyre, 1987; Gabaglio, 1994).

En primer lugar, la modernización de los sindicatos europeos ha constituido un reto importante, no sólo para la propia CES, sino también y especialmente para todos los sindicatos afiliados. Este reto de modernización significa tres cuestiones:

- a) mayores esfuerzos por articular la diversidad ideológica, organizativa y cultural;
- b) buscar nuevas formas de representación sindical y
- c) un nuevo esfuerzo para reestructurar las organizaciones sindicales nacionales.

En un estudio comparado Waddington y Hofmann (2000) subrayan estas tres cuestiones sobre el sindicalismo europeo. Primero, por lo general, existe una articulación coherente y cohesionada entre el nivel de puesto de trabajo, empresa, territorial, sectorial y nacional en los distintos países de Europa occidental. No obstante, allí donde los sindicatos tienen dificultades de articulación, los cambios se presentan mediante el aislamiento del nivel del puesto de trabajo respecto a los otros niveles. La tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva supone hoy un riesgo y, en ocasiones una amenaza, para la articulación de los niveles de organización de los sindicatos. Pero también esta debilidad se

puede deber a las lentas reformas internas de los propios sindicatos. Pero en cualquier caso, podemos colegir que la presión se centra en la articulación de los niveles. Hoy el reto para los sindicatos es articular los niveles tradicionales de sus estructuras con el nivel internacional en el plano europeo.

En segundo lugar, las nuevas formas de representación para los grupos de trabajadores emergentes ha sido otro tema de común interés en el sindicalismo europeo. Este esfuerzo modernizador se refiere al reclutamiento y a las nuevas formas de representación de los nuevos grupos y colectivos de trabajadores (mujeres, jóvenes e inmigrantes). Uno de los problemas con los que se enfrentan los sindicatos europeos es su insuficiente presencia en el sector de servicios privados, que le pueda permitir reemplazar las pérdidas de afiliación en la industria manufacturera. Muchos sindicatos han venido realizando serios esfuerzos para reclutar afiliados en sectores subrepresentados y estimular su participación.

Y, en tercer lugar, una tendencia común es la reestructuración de las organizaciones mediante las fusiones de los sindicatos o federaciones con actividades similares o próximas. Los cambios en la organización de los procesos productivos han hecho hoy inapropiadas determinadas formas de representación sindical, lo que ha motivado el cambio de sus estructuras, dando lugar también a la constitución de nuevas alianzas, lo que no evita la heterogeneidad de intereses representados y las consiguientes dificultades para gestionar la diversidad. También un tema común en las distintas investigaciones sobre la transformación del sindicalismo da cuenta de la creciente importancia que tienen las actividades en el nivel del puesto de trabajo. La descentralización de la negociación colectiva ha aumentado la carga de actividades en el puesto de trabajo y de nuevas exigencias demandadas a los delegados sindicales, a las secciones sindicales y a los Comités de Empresa Europeos

La Agenda de Orientación Política de la CES

A pesar de la diversidad de corrientes ideológicas y de intereses que conviven en el seno de la CES, hay un punto en común entre todas ellas:

la defensa de los valores de cohesión, justicia y equidad social que le lleva a argumentar la necesidad de construir un modelo social europeo contrapuesto al modelo norteamericano. Algunos analistas han sostenido que en el fondo de esta cuestión subyacen dos modelos opuestos de capitalismo (Albert, 1992 y 1996):

a) Por un lado, el capitalismo renano: apoyado en la idea de “economía social de mercado”, orientado a largo plazo gracias a la vinculación entre capital financiero e industrial y comprometido con el diálogo social y la cohesión social a través del Estado del Bienestar. Este modelo ha sido la base del consenso social en el área germánica y escandinava.

b) Y, por otro lado, el capitalismo de mercado, orientado a corto plazo a través de la financiación de las empresas en la bolsa, por lo cual Sennett (2000) lo califica como “capitalismo impaciente”.

Estos dos modelos de capitalismo están en el trasfondo de las tensiones en la construcción europea. El mercado único se ha venido construyendo al margen de los derechos sociales y la cohesión social, así como con un fuerte déficit democrático (Molins, 2002). La precariedad del empleo, la expansión de formas de empleo atípico y la segmentación del mercado de trabajo ha venido aumentando en los países miembros de la UE, aunque en distinto grado y forma según países. El empleo temporal se ha incrementado desde 1990 al 2000. Pero la incidencia varía según países. Es conocida la alta tasa de temporalidad del empleo en España, que se ha mantenido durante toda la década de los noventa por encima del 30%. La extensión del trabajo a tiempo parcial revela también otro aspecto de la división del mercado laboral. Las diferencias entre los 15 países miembros oscilan entre el 5%, en un extremo (Grecia) hasta el 40% en otro extremo (Holanda) en el año 2000. La incidencia del trabajo a tiempo parcial recae especialmente en mujeres y jóvenes (Etui, 2003).

Asimismo, ha aumentado la población trabajadora no cubierta por convenio colectivo ni protegida por alguna forma de representación de intereses. La segmentación del mercado laboral está asociada a las estrategias empresariales, a la crisis del modelo de empleo estable

keynesiano fordista, así como al auge de las políticas de empleo neoliberal y flexible impulsada por la UE y los países miembros. La variedad del empleo depende de las situaciones nacionales. Esto es, depende del contexto institucional y de la capacidad de regulación de los actores colectivos. Dos extremos nos permiten ilustrar sucintamente esta cuestión. En uno de los extremos, los países escandinavos mantienen sus niveles de protección gracias a su participación y control del sistema de pensiones (Sistema Ghent) y al alto volumen de empleo público, lo que contribuye al mantenimiento de altas tasas de afiliación sindical; incluso éstas son altas en empleos de clases medias (enseñanza, administración pública, sanidad, etc.). Y, en el otro extremo, tenemos los países del sur de Europa, donde la participación institucional de los sindicatos es mucho más débil y por tanto su tasa de afiliación también lo es. En éstos, el nivel de precariedad del empleo es más alto.

Por el contrario, los sindicatos han venido presionando para introducir una agenda política y social en el proceso de construcción europea con la finalidad de mantener, en unos casos y en otros desarrollar los niveles de protección social. En el documento “Our priorities. Resolutions 2002”, que sirve de base para la discusión del Congreso de Praga (2003), la CES propone una modificación de los artículos 4, 98 y 105 del Tratado de la Unión para incluir la idea de “economía social de mercado” en lugar de “economía libre de mercado y libre competición” (Etuc, 2003: 46). Es decir, la idea de “economía social de mercado” es una clara influencia del modelo alemán de relaciones laborales, que hoy asume la CES como modelo de gobernabilidad de la economía y de defensa de una agenda política. Este reto comporta para los sindicatos europeos un esfuerzo en su articulación y coordinación a nivel supranacional.

La Agenda Política de la CES

Los principales contenidos de la Agenda Política de la CES se caracterizan por una crítica a la actual visión mercantilista de Europa y una serie de propuestas sobre los derechos de ciudadanía social. La CES critica la ausencia de una agenda social en el proceso de integración

económica. El Protocolo de Maastricht y el Acuerdo sobre Política Social para promover el diálogo social es insuficiente porque las organizaciones empresariales rechazan u obstaculizan el desarrollo del diálogo. Por ello la CES reclama reformas institucionales para adoptar un programa legislativo que sea también impulsado desde las instituciones políticas, además desde el propio Diálogo Social. Asimismo, la CES subraya la interdependencia entre la política social y la integración económica. El Manifiesto de la CES argumenta que la Europa Social es una precondition no sólo para la cohesión social, sino también para los propios objetivos de mejora de la productividad y de la economía a largo plazo. Los imperativos económicos reduccionistas, inspirados en el pensamiento económico neoliberal, constituyen hoy una amenaza para la cohesión social y la propia construcción europea (Etuc, 1999).

Derechos de ciudadanía y Constitución Europea

El avance en los derechos de ciudadanía ha sido muy pobre y se limita a recoger (en el Tratado de Maastricht y en el Tratado de la Unión) una idea de ciudadanía de la Unión, derivada de la ciudadanía existente en los Estados miembros. La CES aboga por una ciudadanía social que suponga derechos de información y consulta, derechos de representación y participación de los trabajadores, así como derechos de negociación colectiva en el ámbito de la Unión. Asimismo, los derechos de ciudadanía implican igualdad de oportunidades y una política antidiscriminatoria por razones de sexo, edad y raza. Por ello el Manifiesto Social por Europa, impulsado por la CES (Muckenberger, 2001), reclama el reconocimiento de la igualdad en la legislación europea. El proyecto de cohesión social debería desembocar en la creación de una Constitución Europea. Sin embargo, hoy todavía el Parlamento Europeo tiene un déficit de poder y de iniciativa política.

La CES ha venido presionando para lograr la Carta de la Unión Europea de los Derechos Fundamentales (1989), ahora recientemente reconocida e incorporada al Tratado de la Unión en la Cumbre de Niza (2000). La incorporación de esta Carta a los Tratados no sólo tendrá

efectos en las instituciones europeas, sino también en el ordenamiento jurídico de los Estados miembros. Los efectos potenciales de la Carta serán importantes como fuente de derecho para el desarrollo de un sistema europeo de relaciones laborales. En este sentido la Carta provee los siguientes derechos:

- derecho de asociación (artículo 12),
- derecho de acción y negociación colectiva (artículo 28),
- derecho de información y consulta de los trabajadores (artículo 27),
- libertad de elección de ocupación y derecho al empleo (artículo 15),
- prohibición del trabajo infantil y derecho de protección de los jóvenes en el trabajo (artículo 32),
- derechos de protección, seguridad e higiene en las condiciones de trabajo (artículo 31),
- derecho a la protección de los datos personales (artículo 8),
- derecho a la no-discriminación (artículo 21),
- igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23),
- y protección ante el despido injustificado (artículo 30).

Esta provisión de derecho incluso es fundamental para algunos países, como es el caso del Reino Unido. Por ejemplo, esta legislación y las directivas de la UE han obligado al reconocimiento de los Comités de Empresa Europeos en ese país. Con todo, el potencial de esta Carta está todavía por desarrollar en los países miembros (piénsese en la ampliación hacia los países del Este) como en el nivel de la UE. Quizás el principal problema para el desarrollo de la Carta es político: el modo restrictivo de entender el principio de subsidiariedad. Es decir, hay una diferencia entre las garantías ofrecida por la Carta y las competencias de la UE, así como el modo de ejercer las competencias ya existentes (Bercuson, 2003).

Principio subsidiariedad

Este principio que guía la construcción europea delega la posibilidad de establecer acuerdos a la autonomía de las partes a través del diálogo y

la negociación. En este sentido la subsidiariedad es un principio dinámico que estimula la responsabilidad de las partes interesadas en los niveles inferiores para alcanzar acuerdos. La CES ha considerado un logro suyo la inclusión del artículo 139 del Tratado de Maastricht, que establece el principio de subsidiariedad mediante el cual los actores sociales (CES, UNICE-CEEP) pueden alcanzar acuerdos negociados, y propone a la Comisión Europea (y ésta al Consejo Europeo) la adopción de una determinada Directiva que después se traspone a la legislación de los Estados miembros.

Sin embargo, en la interpretación corriente que se hace de este principio de subsidiariedad se tiende a ignorar la solidaridad. El principio de subsidiariedad no postula la no-intervención de las instituciones en el mercado ni la desregulación. Por el contrario, el principio de subsidiariedad implica obligaciones de los niveles superiores (ámbitos de la Unión) que deben intervenir activamente para cubrir a la acción colectiva y la negociación en los niveles inferiores (ámbitos sectoriales y nacionales).

Modelo Social Europeo

La agenda de acción sindical y sus prioridades vienen definidas por los congresos de la CES. Un objetivo fundamental para la CES es el sostenimiento y desarrollo del modelo social europeo construido históricamente en cada uno de los países miembros. Este modelo se apoya en el reconocimiento de los derechos sociales, los derechos laborales, los sistemas de protección social y el reconocimiento de los sindicatos. En cierto modo, a pesar de las diferencias nacionales, el conjunto de la Unión Europea representa un modelo único en el mundo, en contraste con otras áreas geográficas económicamente integradas, como Estados Unidos y Japón. El Modelo Social Europeo se apoya en las instituciones de consenso y cohesión social, que no encontramos en otras áreas geográficas del planeta.

En pocas palabras, las resoluciones congresuales de la CES constituyen una crítica a las políticas neoliberales que, desde la década de los 80, han tratado de erosionar el papel de las instituciones y de los

sindicatos europeos. En todos sus congresos la CES ha denunciado que la construcción de la UE se ha venido realizando sobre la base de criterios de mercados, lo que ha supuesto y supone todavía hoy problemas de legitimidad social. No obstante, la CES valora positivamente que a partir del Tratado de Ámsterdam se incluya elementos de integración social, como es el protocolo social y los derechos de co-decisión en el Parlamento Europeo. Es decir, en los Tratados se ha comenzado a poner las bases mínimas para el desarrollo de la dimensión social europea.

Unión Monetaria, gobierno de la economía y cohesión social

La Unión Europea y el mercado único ha necesitado dotarse de una moneda única, así como de un Banco Central Europeo, para la gobernabilidad de la economía. Pero el gobierno de la economía europea no se puede limitar únicamente a la gestión de los presupuestos y la gestión de la política macroeconómica, requiere también la cohesión social como elemento de gobernabilidad.

La consecución de una moneda única ha requerido un pacto de estabilidad, que ha tenido efectos sobre las condiciones de vida de los trabajadores. La estabilidad ha sido una cuestión fundamental para el crecimiento económico y la generación de empleo. Pero ahora, una vez conseguida la moneda única, en el marco de la estabilidad, entiende la CES que es necesario coordinar la política fiscal y el gasto social, así como con el crecimiento sostenible de los salarios reales acorde con los objetivos de expansión económica sostenible y el incremento del empleo.

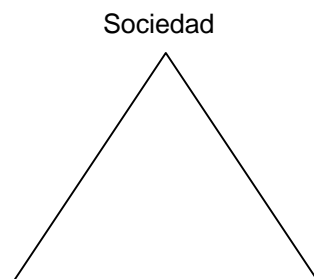
En este sentido, la CES considera esencial asegurar una estrategia coherente entre el crecimiento económico y la generación de empleo. De acuerdo con esta finalidad, la UE debería coordinar la política presupuestaria a través de la economía europea, incluyendo la EFTA. La política presupuestaria es la llave en la gestión de la demanda y al mismo tiempo tiene un impacto en las condiciones de la oferta. La estabilidad y el crecimiento no deben ser entendidos sólo en términos de restricción del gasto, como se ha hecho en el Pacto de Estabilidad, sino también debe y puede usarse como política de inversión pública. La política de inversión

pública se podría canalizar a través de los Fondos de Inversión Europeos, así como a través del Banco de Inversiones Europeas. Asimismo la coordinación de los presupuestos debería dar soporte a las inversiones de las Redes Trans-Europeas (TENs), como originalmente figuraba en el Libro Blanco (Crecimiento, competitividad y empleo). Igualmente también debe ir dirigida dicha política inversora a la formación continua y al reciclaje profesional de los trabajadores.

Los retos de la diversidad de orientaciones políticas y sindicales

El impulso de esta agenda política y social no es fácil para la CES a tenor de la diversidad de orientaciones ideológicas, tradiciones culturales y modelos organizativos del sindicalismo europeo. En este sentido el proceso de integración en la Unión Europea ha venido dando lugar a una importante producción de explicaciones teóricas sobre las tendencias hacia la convergencia y divergencia del sindicalismo.

La obra de Hyman (2001) ofrece un modelo analítico que nos permite clasificar y comprender la diversidad de los sistemas de relaciones laborales y las distintas orientaciones ideológicas de la acción. Según éste autor, la acción colectiva presenta hoy una geometría variable a tenor de la diversidad de tradiciones sindicales europeas, de corrientes ideológicas, así como los distintos grados de participación institucional. La idea de geometría variable pretende subrayar la existencia de distintos puntos de partida, de orientación ideológica y de intereses que ilustra los retos a los que se enfrenta el sindicalismo europeo en el marco del proceso de convergencia económica. En este sentido, Hyman clasifica las orientaciones de la acción del sindicalismo europeo a partir de un triángulo, donde se pueden identificar tres tipos ideales que caracterizan los estilos sindicales predominantes: 1) hacia el mercado, 2) hacia la clase y 3) hacia la sociedad.



1) El primer vértice del triángulo lo representa la orientación de la acción hacia las funciones del mercado. En los países anglosajones los sindicatos han sido vistos como organizaciones cuyo principal objetivo de acción es el económico: proporcionar seguridad económica a sus afiliados en términos de condiciones de empleo negociadas libremente. La raíz histórica de esta concepción la encontramos en la tesis de los Webb, quienes sostienen que las funciones prioritarias del sindicalismo están en la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores en el puesto de trabajo. El sindicalismo es una “asociación de asalariados con el propósito de mantener y mejorar las condiciones de empleo”. Por consiguiente, las cuestiones relacionadas con la reivindicación política tienen una menor legitimidad o bien se interpretan como formas de obtener soporte para las funciones y reivindicaciones económicas. El techo más alto de esta orientación es aspirar a negociar materias relacionadas con el mercado laboral. Esta tradición ha sido tildada como sindicalismo de pan y mantequilla o “sindicalismo de negocios”. O incluso ha sido denostada por el leninismo y definida como sindicalismo economicista. En el marco de las políticas neoliberales de los años ochenta y de las prácticas de recursos humanos, este estilo y tradición sindical han sido duramente castigados.

Sin embargo, también ha sido incomprendida esta orientación de política sindical porque no se ha valorado suficientemente su fuerte poder de agregación de intereses de los trabajadores en el plano de la empresa, su enorme capacidad movilizadora, así como su carácter participativo y democrático. Hoy, en el marco de la convergencia europea el reto que tiene esta orientación sindical es la articulación entre los intereses de los puestos de trabajo y la participación en las instituciones sociales y en la política (lado del triángulo mercado-sociedad) para desarrollar un marco legal que ofrezca mayor cobertura jurídica e influir en la política económica. En este sentido, el desarrollo de las directivas de la Unión Europea brinda nuevas oportunidades para la intervención institucional y el derecho colectivo (por ejemplo, directiva Comités de Empresas Europeos,

directiva sobre la limitación del tiempo de trabajo, etc.).

2) El segundo vértice del triángulo lo representa la concepción del sindicalismo como un vehículo para la integración social, guiado por nociones como justicia social y economía moral y cuya finalidad es elevar el status social del trabajo a través de la implicación en la política y las instituciones. A finales del siglo XIX esta concepción la encontramos como una expresión social del catolicismo, contrapuesta al antagonismo de clases propiciado por la concepción socialista. Así, sobre la base de este debate ideológico apareció en muchos países una división entre los sindicatos con orientación social-cristiana y sindicatos con orientación socialista. Sin embargo, estas divergencias iniciales entre ambas orientaciones de la acción han ido siendo asumidas por los sindicatos socialdemócratas a lo largo del siglo XX. El reformismo ha ido acercando, implícita o explícitamente, ambas concepciones hacia una orientación de la acción dirigida prioritariamente a la búsqueda de la cohesión social, a la mejora gradual del Estado del bienestar, a la defensa de los intereses sociales y a la concepción del sindicalismo en términos de poder social, que caracteriza al sindicalismo escandinavo y germánico, de ideología socialdemócrata. Esta orientación de la acción se ha visto favorecida por el paradigma keynesiano, pero también esta orientación reformista de la acción ha sido tildada como colaboracionista por su fuerte implicación en las instituciones. Sin embargo, a pesar de su orientación integradora no significa que se acepte el orden social del capitalismo. Con todo, esta orientación de la política sindical está en sintonía con el principio de "economía social de mercado" que encontramos en el modelo renano.

Hoy, en el escenario de la convergencia europea, el reto que se presenta para este modelo de orientación de la acción estriba en la articulación entre la clase trabajadora y las instituciones (lado clase-sociedad). La convergencia europea parece comportar un deterioro del Estado del Bienestar y deterioro del empleo, lo que supone un incremento de las tensiones de clase y una presión sobre las instituciones que deben dar respuestas a los nuevos problemas. Pero también el escenario de la convergencia brinda para este modelo de orientación estratégica una

nueva oportunidad de Diálogo Social y posible concertación macroeconómica en el nivel supranacional.

3) Y el tercer vértice del triángulo lo representa el sindicalismo orientado hacia la alternativa de oposición de clase y también hacia la autonomía de la clase trabajadora. No obstante, este tercer modelo no siempre se puede desmarcar claramente del segundo, particularmente porque sus fundamentos ideológicos han sido más implícitos que explícitos. Podemos distinguir dos submodelos de orientación; por un lado, el vinculado al sindicalismo revolucionario y, por otro, el próximo a la orientación comunista. El primero, el sindicalismo revolucionario, se apoya en la idea de que el sindicalismo tiene como prioridad la representación de los intereses de los ocupados a partir de la autonomía respecto a los partidos políticos. Esta concepción de la autonomía sindical comporta un proyecto político de clase en la tradición del anarcosindicalismo (muy influyente en los países latinos, al menos hasta los años 30). En el área anglosajona también encontramos una orientación relativamente parecida en el caso del movimiento obrero norteamericano, que argumenta la madurez del movimiento sindical para desarrollar proyectos políticos propios sin el concurso de los partidos políticos. El segundo, la orientación comunista, ha comportado un concepto distinto: la subordinación del sindicato al partido.

Hoy esta concepción de la “autonomía de clase” subyace en el movimiento sindical de distintas formas, como ideología de oposición de los pequeños grupos sindicales, de los movimientos radicales, pero también del sindicalismo independiente e incluso forma parte de la ideología “adversarial” de algunas grandes confederaciones sindicales, lo que contribuye a explicar las frecuentes tensiones y pugnas entre sindicatos y partidos de una misma corriente ideológica. El reto para esta orientación de la acción es evitar el microcorporatismo (o egoísmo de empresa) que le podría llevar a desengancharse con los intereses generales (lado mercado-sociedad).

Estas tres orientaciones no se excluyen entre sí, sino que marcan tendencias en tensión o en conflicto, incluso a veces presentes en el

propio seno de un solo sindicato de forma contradictoria. Los sindicatos deben continuamente actuar en estas tres direcciones: no pueden ignorar las condiciones del mercado, ni la preocupación central por mantener y mejorar el poder adquisitivo de los salarios. Tampoco pueden obviar los intereses colectivos de los trabajadores y por tanto deben actuar en dirección a los intereses de clase propiciando incentivos de identidad, elementos de identificación ideológica en oposición a las otras clases. Y tampoco pueden dejar de lado su papel como institución de integración social e intermediación con los intereses generales de la sociedad. Con todo, el “sindicalismo de negocio” orienta prioritariamente su acción hacia el mercado. El “sindicalismo integrador” hacia la sociedad y el “sindicalismo de oposición” radical hacia la clase. Pero inmediatamente señala Hyman que no existe en estado puro ninguna de estas tres orientaciones. De hecho, la orientación de la acción sindical se debate en la pugna entre los tres vértices: mercado/clase/sociedad. La geometría del sindicalismo es variable en tiempos de cambios, como la actual fase de integración europea que comporta riesgos y oportunidades.

Los tres tipos ideales de orientación de la acción sindical muestran ciertos elementos de convergencia en las ideologías e identidades. Las tres orientaciones de los movimientos sindicales deben hacer frente a similares problemas, como son el declive del empleo en el sector industrial tradicional que ha constituido su base de afiliación; la crisis del trabajo como fuente de identificación ideológica de los trabajadores, el decreciente apoyo político de los sindicatos, así como la creciente competitividad del entorno económico y el predominio de la lógica del mercado. En resumen, la divergencia entre los sistemas de relaciones laborales se puede explicar a partir de la historia, la cultura, la tradición y las costumbres.

Estrategia de acción sindical: hacia un sistema de relaciones laborales europeo

A pesar de las diferencias estratégicas entre los tres modelos de orientación de la acción sindical examinados atrás, la CES entiende que hoy existe una confluencia de las estrategias sindicales en determinados

puntos, así como un acervo social comunitario, que se ha venido construyendo a partir de los Tratados y la jurisprudencia del Tribunal Supremo Europeo. Dicho acervo comunitario permite una política más decidida en el desarrollo de una legislación laboral europea y una verdadera Unión Social. La incorporación de la Carta de los Derechos Fundamentales a los Tratados (lograda en la cumbre de Niza 2000) constituye una fuente de derecho para crear un sistema europeo de relaciones laborales, pero sobre todo la Carta constituye uno de los elementos claves para negociar la inclusión de los derechos laborales en la elaboración de la Constitución Europea. En definitiva, como sugiere Bercuson (2003), el futuro del sistema europeo de relaciones laborales no sólo va a depender de la voluntad negociadora de los sindicatos y empresarios, del diálogo social, sino también de la implementación del derecho desde las instituciones europeas, que ahora tienen como fuente de legitimidad la Carta.

Por tanto, la CES reclama la implicación de un tercer actor, como es la Comisión Europea. La CES reclama la necesidad de una reglamentación social europea a partir de la Carta de los Derechos Fundamentales y exige una iniciativa más decidida por parte de la Comisión Europea, puesto que el actual diálogo social y el principio de subsidiariedad son insuficientes actualmente para comprometer en la negociación a la asociación empresarial UNICE. Esta organización empresarial europea sólo negociará sobre la base de una iniciativa legislativa de la Comisión (Etuc, 2003)

Diálogo Social Europeo

El diálogo social tiene una larga tradición, desde los tiempos en los cuales se negociaron y superaron los problemas sociales de la reestructuración de la minería del carbón y la industria del acero (CECA). Posteriormente, el diálogo social bipartito fue impulsado en la Cumbre de Val Duchese (1985) donde se preparó la adopción del Acta Única Europea (1986); con este acuerdo la Comisión asumió de forma oficial la tarea de favorecer el diálogo social. Después el Acuerdo entre los Interlocutores

Sociales (1991) dio lugar al Acuerdo de Política Social y al Protocolo del Tratado de Maastricht sobre política social, que más tarde se incorporó al Tratado de Amsterdam. A juicio de la CES, se ha venido logrando ciertos avances. Uno de los aspectos más notables es el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en el proceso de toma de decisiones.

En un estudio de la Comisión (European Commission, 2002) se sostiene una visión más optimista y entusiasta que la CES sobre los mencionados avances. Pero también hay coincidencias, como el hecho de que el diálogo social se ha intensificado en los últimos años, desde 1985 y al amparo del marco general que ha supuesto la preparación de los Tratados, así como mediante la formulación de declaraciones conjuntas y el logro de acuerdos entre la UNICE y la CES. En este sentido los principales logros del diálogo social son:

- La Carta Social Comunitaria, de 1989.
- La negociación de los artículos 138 y 139 del Tratado de Maastricht.

El primero reconoce a los actores sociales el derecho a ser consultados y propone contenidos en materia de política social, así como a emitir su opinión. Por consiguiente, bajo el amparo de este artículo los sindicatos han podido emitir sus opiniones y sugerencias a la Comisión Europea. El segundo, el artículo 139, garantiza que los acuerdos concluidos entre la CES y la UNICE serán implementados de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas de los actores sociales de los Estados miembros. La negociación de los artículos 138 y 139 y su inclusión en el Tratado de Maastricht han contribuido a legitimar el papel de la CES en la construcción europea. Asimismo, se ha impulsado el logro de una serie de acuerdos negociados.

Los principales frutos del Diálogo Social son:

- Permisos Parentales en 1995, de la que se deriva la Directiva del Consejo Europeo 96/34/EC.
- Directiva de 1994 sobre Comités de Empresas Europeos, con carácter voluntario.
- Acuerdo de 1997 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

- Directiva 97/74/EC sobre los Comités de Empresas Europeos, con carácter obligatorio.
- Recomendación de acuerdo general sobre la mejora salarial de trabajadores agrícolas a través de su implementación en la negociación colectiva nacional.
- Acuerdo sobre la Organización del tiempo de trabajo en el sector pesquero, suscrito en 1999.
- Acuerdo sobre el trabajo a duración determinada. Directiva del Consejo Europeo 99/70/EC.
- Acuerdo sobre organización del tiempo de trabajo de los trabajadores de la Aviación Civil. Directiva del Consejo 2000/79/EC.
- Orientación para el teletrabajo en el sector de las telecomunicaciones a implementar a través de la negociación colectiva en el 2001.
- Acuerdo marco del teletrabajo en el sector del Comercio, 2001.

El dialogo social sectorial también ha tenido ciertos avances, especialmente en los comités paritarios establecidos por la Comisión en ciertos sectores (transporte, correo y telecomunicaciones) y en los grupos informales para otros sectores. Actualmente las negociaciones se llevan a cabo al amparo de un Comité para el Diálogo Social, que tiene carácter estable y está bajo el auspicio de la Comisión que trabaja en tres áreas: macroeconomía, mercado laboral y educación.

Pero todavía el diálogo social europeo es pobre. Es, además, un tema brumoso y difuso que no puede reemplazar la necesidad de establecer una legislación que contribuya al desarrollo de un sistema europeo de relaciones laborales. El Diálogo Social ha estado bloqueado por la UNICE (como es particularmente el caso sobre los derechos de participación y consulta de los trabajadores, Degrise, 2002: 49). La vía de la negociación está bloqueada desde 1997. En otras palabras, el Diálogo Social tiene sus límites; por ello, insistimos una vez más, la CES ha venido reclamando una iniciativa legislativa por parte de la Comisión y el Parlamento europeo para alcanzar una mayor concreción del marco legal con derechos y

obligaciones que aceptara, entre otras cuestiones:

- El pleno reconocimiento de los derechos sindicales en el Tratado de la Unión.
- El derecho a la acción sindical y la huelga solidaria.
- Derechos de información y consulta.
- Derechos de los Comités de Empresas Europeos.
- El establecimiento de un marco legal para la negociación colectiva.

Estos derechos se han venido plasmando en el acervo comunitario, aunque lentamente durante la década de los noventa. Las movilizaciones y manifestaciones sindicales promovidas por la CES y coincidente con la celebración de los Consejos Europeos ha sido un acicate para que la Carta de los Derechos Fundamentales sea incluida en los Tratados. El reto pendiente aún es la inclusión de dicha Carta como derechos en la futura Constitución Europea, como reclama la Resolución de la CES en el Congreso de Praga 2003.

En el nuevo contexto de la Unión Monetaria la necesidad de un marco legal deviene una cuestión urgente para el avance de la agenda política y social, como es por ejemplo el caso de la política de empleo. El empleo ha sido un tema central en la negociación colectiva dentro del marco de los sistemas nacionales de relaciones laborales. En la década de los noventa la negociación ha ido más allá de los temas clásicos, como el salario, condiciones de trabajo y tiempo de trabajo. Asimismo, en las negociaciones tripartitas se han llevado a cabo acuerdos sobre el empleo.

Sin embargo, en el ámbito supranacional el avance ha sido muy limitado. En el ámbito europeo, se ha logrado la inclusión del Capítulo sobre Empleo en el Tratado de Amsterdam. Posteriormente, la reunión del Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo (1997) definió una estrategia europea por el empleo, y las orientaciones sobre política económica se han convertido en un instrumento de la política de la UE. Sin embargo, la UNICE se ha opuesto a la inclusión de los temas de empleo en el marco del diálogo social. Todavía hoy sigue manteniendo grandes reservas sobre la relevancia de una política europea para el empleo. Por

ello, la CES propone que el Pacto Europeo por el Empleo (sugerido por el Consejo Europeo de Viena) implique el mismo grado de compromiso político, que el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y sea en efecto un complemento de éste. Es decir, se deben lograr compromisos sociales y laborales comparables a los de la competencia económica.

Comités de Empresa Europeos

El desarrollo de los Comités de Empresa Europeos constituye uno de los frutos más importantes del Diálogo Social. Su desarrollo ha pasado por tres etapas. La primera la sienta la Directiva Vredeling de 1980, pero esta iniciativa fue congelada hasta la Cumbre de Val Duchese en 1985. Después de numerosos debates se reanuda en 1991 el diálogo entre la CES y la UNICE sobre la base de la voluntariedad de las empresas a admitir a los Comités de Empresa Europeos. Esta dilación temporal, desde 1980 hasta 1991 da cuenta de la resistencia de la UNICE a admitir nuevas reglas laborales armonizadoras en la convergencia. La segunda etapa se pone en marcha en 1994 con una directiva para el reconocimiento de los Comités de Empresa Europeos con carácter voluntario. Esta tuvo una escasa incidencia (Krieger; Bonneton, 1995). Finalmente, la tercera etapa la marca la Directiva europea de 1997, que obliga al reconocimiento de los Comités de Empresas Europeos y a su traslado a la negociación colectiva nacional, así como a la transposición de dicha Directiva a la legislación nacional antes del 15 de diciembre de 1999. En este nuevo status de obligatoriedad juegan un papel importante los derechos de ciudadanía que se derivan del Tratado de Amsterdam (artículos 118.4 y 118a.2), lo que hace presuponer que la negociación colectiva a escala europea es también un derecho amparado en la legislación de la UE (Veneziani, 1999).

Los objetivos de esta directiva de 1997 eran mejorar los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas multinacionales; su aplicación en las empresas multinacionales con más de 1.000 trabajadores en toda la UE o en aquellas con más de 150 empleados al menos en dos Estados miembros. También se perseguía su impulso a través de la negociación colectiva y la creación de Cuerpos

Especiales de Negociación como regla de procedimiento. Con todo, los Comités de Empresas nacionales siguen teniendo muchas más atribuciones que los Comités de Empresas Europeos, como es singularmente el caso alemán donde los primeros tienen acceso a la codeterminación.

Los factores contingentes que han condicionado la puesta en marcha de los Comités de Empresas Europeos han sido varios, entre ellos, el clima político que ha acompañado la construcción europea. A ello hay que añadir la existencia o inexistencia de estructura de representación empresarial a escala europea en determinados sectores de actividad. Otro factor contingente estriba en la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales, que definen legalmente de distintas maneras el papel de los órganos de representación de los trabajadores. Una de las consecuencias de la diversidad nacional es que los Comités de Empresas Europeos son también distintos, atendiendo al origen nacional de la empresa multinacional. Hay una considerable variedad de comités de empresas europeos. Unos tienen una mera existencia simbólica y apenas realizan un encuentro anual. Otros conectan las actividades con los sindicatos. Éste es otro reto: ¿cómo articular la representación de los Comités de Empresas Europeos con los sindicatos y las federaciones internacionales? El riesgo de no lograr dicha articulación puede llevar a que el sindicalismo de empresa desemboque en una especie de “microcorporatismo competitivo”. La creación y consolidación de los Comités de Empresas Europeos comporta un proceso de aprendizaje organizacional nuevo, de carácter multicultural, multilingüístico, que trasciende la cultura nacional y comporta un diálogo social en el propio interior del sindicalismo europeo.

Un reconocido especialista de esta materia, como es Kerchofs (2001), señala que la Directiva Europea de Comités de Empresa es todavía insuficiente: tiene un déficit democrático. En este sentido sugiere revisar los instrumentos legales para proveer información, consulta y derechos de participación para los empleados y sus representantes. Estos derechos de información y consulta ya existen en la legislación laboral de todos los

países de la UE, pero no siempre han sido respetados por las empresas. Por ello, reclama un marco legal mínimo que garantice los derechos de información y consulta en todas las situaciones y no sólo en los casos especiales, como es el despido colectivo o frente a problemas relativos a la salud y seguridad laboral. Los actuales comités son diversos en las empresas multinacionales a tenor de la legislación nacional. Las diferencias estriban en que unos tienen sólo derecho a información, otros pueden además intercambiar opiniones y puntos de vista entre representantes de los trabajadores y de la empresa. Otros van más allá y tienen un marco de diálogo social, derecho a la consulta. Sólo muy pocos comités tienen formalizada el derecho a la consulta. Otro problema es quienes componen los Comités Europeos. Aquí también se vuelve a poner de relieve la diversidad. En unos casos, el Comité de Empresa Europeo cuenta con la presencia de representantes de la empresa en el comité, incluso los representantes de la dirección de empresa detentan la presidencia del comité de empresa, como es el caso de los comités de multinacionales francesas. En otras empresas multinacionales la composición del comité es conjunta de empleados y directivos. Y, en otros casos, los comités están exclusivamente formados por representantes de los trabajadores. Es más, incluso uno de los problemas estriba en resolver quién dirige y modera las reuniones del Comité de Empresa Europeo. En este sentido encontramos casos en los cuales tal función corresponde al representante de la empresa, en otros casos esta función es rotativa y en otros casos esta función es exclusiva de los representantes de los trabajadores.

¿Por qué esta diversidad de situaciones de los Comités de Empresas Europeos? La estructura de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo es diferente en Europa y se puede clasificar, según Visser (1992), en dos ejes de coordenadas X e Y, que nos permitirían dibujar cuatro cuadrantes. En el primer cuadrante se puede clasificar a los sistemas de representación inclusivos, en los cuales los comités de empresas representan a todos los trabajadores, tal como ocurre en Alemania, Austria, España, Italia y Países Bajos. En estos

países el Comité es el órgano dominante de representación de los trabajadores. En el segundo cuadrante, siguiendo la coordenada X, la representación dominante es de base sindical, es decir, exclusiva para aquellos que están afiliados. En el tercer cuadrante tenemos a los Consejos como órganos de representación secundarios, que están presididos a veces por el empresariado (caso de Bélgica, Francia, Noruega y Suiza). Y, en el cuarto cuadrante, tenemos a los órganos de representación secundarios de base sindical, como son las secciones sindicales de Empresa (SSE), como ocurre en Francia y en España. En medio de éstos órganos secundarios tienen a los comités conjuntos (por ejemplo los británicos *joint committee*) que cuentan con presencia de los representantes de la dirección de la empresa.

Estructura de la representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo

Dominante	Secundario
Cuadrante 1. Sistema inclusivo AL: Betriesbrat AU: Betriesbrat ES: Comité de Empresa IT: RSU. Rappresentanza Sindacale Unitaria PB: Ondernemingsraad	FR: délégué du personnel Consejos de Empresa BE: [Conseil d'entreprise] FR: [Comité d'entreprise] NO: [Betriksvalg] SZ: [Betriebskommission]
Cuadrante 2. Base sindical DI: Tillidsmand IR: Shop steward RU: Shop steward BE: Délégation syndicale NO: Tillitsmannutvalg SU: Fortroendeman/union factory club	DI: [Samarbejdsudvalg] IR: [Joint industry council] RU: [Joint committee] Sindicatos AL: Vertrauenssprecher ES: <i>Sección Sindical de Empresa</i> FR: <i>Section Syndicale</i> IT: <i>Rappresentanza Sindacale Aziendale</i> PB: Bedrijfsledenraad SZ: Vertrauensleute

Notas: Letra cursiva, significa obligatorios. Entre corchetes significa con empresarios.

AL: Alemania; AU: Austria; BE: Bélgica; DI: Dinamarca; ES: España; FR: Francia; IR: Irlanda; IT: Italia; NO: Noruega; PB: Países Bajos; RU: Reino Unido; SU: Suecia; SZ: Suiza.

Fuente: VISSER, J.: "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia", *Sociología del Trabajo*, n. 14, 1992, Madrid.

La diversidad de los órganos de representación en la empresa nos muestra las dificultades que tiene la CES para articular a los Comités de Empresas Europeos; por ejemplo, en algunos de ellos se admiten la presencia de los sindicatos y en otros no, de acuerdo con el origen y legislación nacional de la empresa multinacional. Por consiguiente, la superación de estas dificultades para la construcción de la representación de los trabajadores lleva a la CES a demandar una iniciativa legislativa más dinámica y no supeditar el papel de los Comités de Empresas Europeos a los designios del principio de subsidiariedad.

Uno de los principales problemas en la extensión de los Comités de Empresas Europeos son los costes de coordinación, que deben pagar las empresas. Este es un punto de fricción entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La Comisión Europea ha tratado de mitigar este problema abriendo una línea de crédito para financiar los costes de coordinación en su fase inicial, pero a todas luces parece ser insuficiente porque después la coordinación deberá ser sostenida por las empresas. Otro foco de problemas radica en las fusiones de empresas multinacionales en el contexto de la integración económica. Las fusiones suponen la reclamación de los derechos de información y consulta por parte de los trabajadores para poder salvaguardar el empleo. Pero también implica la reestructuración de plantilla y pérdidas de empleo entre las plantas instaladas en distintos países. Por ello, observa Kerschofs, es muy importante conocer la experiencia y la negociación entre las distintas plantas (ésta información sólo la tiene la empresa que habitualmente juega presionando a los sindicatos de uno y otro lado). En este sentido, el papel de la CES es favorecer el intercambio de información entre plantas instaladas en distintos países (Pedersini, 1999).

El número de Comités de Empresas Europeos ha venido creciendo. Primero, durante la década de los ochenta, de forma voluntaria y limitada. Segundo, a partir de la adaptación de la nueva Directiva de 1994 se crearon alrededor de 1500 nuevos comités. Y, a partir de 1997, la obligatoriedad de aplicación de la Directiva para Gran Bretaña comportó crear 350 nuevos comités. Hacia finales del año 2002 ya se habían

contabilizado 1.865 compañías con Comités Europeos. Pero todavía se estima que 1.226 empresas no tienen Comités de Empresas Europeos. La extensión de los Comités Europeos de Empresa ha sido posible con la aplicación del artículo 13 de la Directiva de 1997, que obliga a los Estados nacionales y a las empresas al reconocimiento de los mismos (Kerckhofs, 2003).

En resumen, la Directiva de Comités y el Estatuto de Empresa Europeo constituyen una oportunidad para ampliar la participación de los trabajadores, lo que tendrá efectos sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales. Asimismo, las fusiones de empresas suponen una oportunidad para impulsar el papel de los Comités de Empresas Europeos porque afecta a otras Directivas sobre la competencia, lo cual brinda a la CES también la oportunidad de presionar sobre la Dirección General de la Competencia y los Tribunales de la Competencia. Sin embargo, uno de los retos a los que se enfrenta el sindicalismo europeo es el requerimiento de entrenamiento y formación específica para analizar la información económica y financiera de las multinacionales. Los representantes de los trabajadores no están preparados para ello; sólo el 5% de los acuerdos de constitución de Comités prevén ofertar esta formación.

Política coordinada de negociación colectiva

A tenor de la variedad de Comités de Empresas Europeos (de las dificultades en el reconocimiento de los derechos de información y consulta) no debe sorprender que existan dificultades de coordinación para articular la acción sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, las oportunidades ofrecidas por el mercado único europeo y la unión monetaria exigen a los sindicatos europeos coordinar su acción sindical en el ámbito supranacional. El objetivo prioritario de la coordinación de la negociación colectiva es evitar los riesgos de “dumping social y salarial” en el seno de la Unión Monetaria Europea. Al mismo tiempo, esta política debe impulsar la mejora del poder adquisitivo de los salarios. La política salarial propuesta por la CES tiene como orientación propiciar aumentos salariales que vinculen el encarecimiento de los precios con los

incrementos de productividad y otros complementos específicos en función de la situación de las empresas y los requerimientos concretos al trabajo. Es decir, se trata de una fórmula apoyada en dos elementos, un criterio estable y un criterio flexible: IPC+cláusulas de revisión+incremento de productividad+otras cuestiones.

La política salarial de la CES persigue también reducir las diferencias salariales, la desigualdad de ingresos por razón de sexo, etnia y raza. La política de negociación colectiva debe desarrollarse a nivel intersectorial y en múltiples niveles. Dicha política debe perseguir temas también cualitativos, como la formación continua, la salud y seguridad en el trabajo y las condiciones laborales. La puesta en circulación del Euro parece facilitar la transparencia de información sobre los salarios, así como favorecer el desarrollo de una perspectiva comparada y más transparente. En este sentido el Instituto Sindical Europeo tiene como cometido el estudio y la coordinación informativa sobre la política salarial.

Los Comités de Empresas Europeos tienen una función muy importante en este objetivo de coordinación de la negociación colectiva, así como en la expansión del diálogo social sectorial. No sólo en materia salarial, sino también en áreas con significado cualitativo, como la salud, la igualdad de trato, incremento de oportunidades para las mujeres, formación profesional continua y protección del medio ambiente en el lugar de trabajo. En los documentos de la CES se subraya el riesgo de la aparición de “sindicatos de empresa” multinacionales en el marco de la convergencia y de la ampliación hacia países del Este. Por ello, la reacción microcorporatista del sindicalismo de empresa debe ser combatida desde los sindicatos nacionales y desde la CES.

Escenarios futuros para la negociación colectiva

El Diálogo Social es la antesala de la negociación colectiva comunitaria. Hoy es algo más que un proyecto, pero está lejos de ser una realidad consolidada (Molina, 2002). El desarrollo del diálogo social y de la negociación colectiva constituye uno de los focos centrales del debate sobre el proceso de europeización de las relaciones laborales. Un estudio

encargado a la Fundación Debenedetti, de signo liberal y empresarial, constituye una referencia obligada para explorar los posibles escenarios hipotéticos del diálogo social y la negociación colectiva. En este sugerente estudio se explora cuatro escenarios, unos más factibles que otros (véase Boeri et alii, 2002).

El primer escenario correspondería a la consolidación de un sistema europeo de negociación descentralizado. El segundo escenario representaría las aspiraciones más querida por la CES, el Diálogo Social macroeconómico para contribuir a la gobernabilidad de la economía. El tercer escenario representaría una fuerte coordinación de la negociación, pero sin la cobertura de la concertación macroeconómica. Y, el cuarto escenario, supondría combinar la negociación descentralizada con algún tipo de coordinación sectorial.

Escenarios de futuro para la negociación laboral en Europa

Escenario 1 Descentralización de la negociación colectiva <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad de los salarios a las condiciones concretas de productividad de las empresas • Bajos costes de coordinación sindical y empresarial • Riesgos de debilitamiento de los sindicatos • Riesgos de micro conflictividad 	Escenario 2 Coordinación macroeconómica <ul style="list-style-type: none"> • Pactos sociales a escala de la Unión Europea • Diálogo social macroeconómico entre la CES, UNICE, CEEP, ECOFIN y Banco Central Europeo • Coordinación de la negociación colectiva • Altos costes de coordinación sindical y empresarial
Escenario 3 Coordinación de la negociación colectiva en el ámbito de la Unión Europea <ul style="list-style-type: none"> • Unificación de las estrategias empresariales y sindicales • Coordinación transnacional en la negociación de materias (salario, jornada, etc.) • Liderazgo de algunos sectores económicos y sindicatos europeos (p.e. IG Metall) 	Escenario 4 Combinación descentralización con alguna cooperación transnacional <ul style="list-style-type: none"> • Negociación descentralizada, pero adaptada a la tradición y la cultura nacional y local • Coordinación a través de los Comités de Empresas Europeos • Recursos a distintos tipos de flexibilidad en el ámbito nacional

Escenario 1. Descentralización de la negociación colectiva. Este

primer escenario supondría continuar con la actual tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva hacia el nivel de empresa y centros de trabajo. Particularmente trataría de ajustar los salarios a las situaciones específicas de las empresas, a su nivel de productividad, lo que factiblemente facilitaría vincular más estrechamente la negociación del empleo con la mejora de la eficiencia económica. En este escenario, las empresas dispondrían de una estructura más flexible de la negociación colectiva para adaptarse rápidamente a las variaciones del mercado. Pero el riesgo es que los sindicatos serían más vulnerables; su representación tendería a disminuir el grado de cobertura de la negociación colectiva y los sindicatos perderían influencia fuera de la empresa. Aunque, por el contrario, la mayor cercanía a sus bases de representación podría mejorar la participación de los trabajadores y reforzar la legitimidad de los comités de empresa y de los sindicatos. Empero, este escenario podría suponer la americanización de las relaciones laborales europeas, un riesgo de microcorporatismo, de instalación del sindicalismo de empresa, así como mayor conflictividad e ingobernabilidad de las relaciones laborales⁵.

Escenario 2. Coordinación macroeconómica en el ámbito de la Unión Europea. Para la construcción de este segundo escenario es necesaria la reconstrucción del consenso keynesiano. O sea, una decidida política de intervención de las instituciones sociales y gubernamentales en la economía. En este sentido, el Diálogo Macroeconómico, actualmente reclamado por la Confederación Europea de Sindicatos, supondría entablar negociaciones tripartitas con las asociaciones empresariales UNICE y CEEP, con el ECOFIN (ministros de economía de los Estados miembros) y con el Banco Central Europeo. Quizás este escenario podría ser factible en caso de inflación ingobernable, que comprometa la estabilidad de la Unión Monetaria Europea. En este caso, la inflación podría acelerar la necesidad de un pacto social o “intercambio político” para moderar el crecimiento de los salarios. Las contrapartidas al sacrificio salarial quizás podrían ser compensadas a través de políticas fiscales con carácter redistributivo. Sin embargo, este escenario supondría altos costos de coordinación para todos los actores. Este escenario ha sido explorado

por Vata (2001), que pone de relieve las dificultades de articulación y agregación de intereses para las asociaciones empresariales a tenor de la diversidad de los intereses de sus propios representados⁶. Las organizaciones empresariales no son homogéneas y tienden hacia al “minimalismo” en la articulación de sus intereses (Lanzalaco, 1995). Es decir, las empresas tienen como preferencia evitar que los acuerdos de ámbitos superiores supongan ataduras en su actuación y capacidad de decisión en el nivel micro. Otro riesgo es que, en caso de fuertes oscilaciones del ciclo económico, las políticas fiscales serían insuficientes para cumplir su función redistributiva.

Escenario 3. Coordinación de la negociación colectiva en el ámbito de la Unión Europea. Este tercer escenario se diferencia del anterior por la ausencia del Diálogo Macroeconómico y la no-implicación de las autoridades europeas. Pero sería posible una coordinación en la medida que los costes laborales y la competencia hace cada vez más interdependiente la acción de los sindicatos en los distintos países, así como también la de los empresarios. Esta coordinación ya existe hoy (de forma embrionaria) en los sindicatos metalúrgicos de Alemania, Bélgica, Holanda y Austria (Traxler, 2002). Posiblemente, esta coordinación se comience a plantear en aquellas economías que tiene un mayor grado de interdependencia regional. La extensión de este modelo de coordinación podría suponer la construcción de un sistema relativamente unificado de relaciones laborales en Europa; una coordinación transnacional en algunas industrias y una coordinación de las pautas de negociación. Sin embargo, el coste de la coordinación también sería alto y con muchos obstáculos (culturales, tradiciones, costumbres, marco legal, etc.).

Escenario 4. Combinación descentralización/cooperación transnacional sectorial. Este cuarto escenario hipotético parece más próximo a la realidad actual y se ajusta a la diversidad y heterogeneidad de las culturas y tradiciones de las relaciones laborales europeas. Sería una combinación de los escenarios 1 y 3. Por un lado, se podría configurar sobre un modelo de negociación colectiva descentralizada y controlada por las empresas que operan en ámbitos locales y nacionales. Y, por otro lado,

la negociación estaría coordinada a través de los Comités de Empresas Europeos en las empresas multinacionales y con el apoyo de las Federaciones de Rama de la Confederación Europea de Sindicatos. En este escenario los sindicatos podrían ganar parte del poder que ha perdido en el plano del Estado-nación. Los costes de la coordinación serían menores que en los escenarios más centralizados.

Conclusiones

En el inicio de este artículo nos planteábamos tres cuestiones sobre las cuales ahora sugerimos concluir lo siguiente:

Primero, ¿qué factores han tenido relevancia en la estructuración sindical supranacional? La respuesta habitual de las teorías funcionalistas a esta pregunta presupone que el efecto inducido por la convergencia económica acabará desembocando en un marco institucional, en un sistema único de relaciones laborales y en organizaciones sindicales y empresariales acordes con el nuevo marco supranacional. Sin embargo, los hechos ponen de relieve que el proceso de convergencia económica no es un imperativo estructural derivado del efecto de arrastre de la economía sobre las instituciones y las relaciones laborales. En cierto modo la influencia estructural del mercado único europeo ha empujado o presionado a los sindicatos en su proceso de estructuración supranacional. Sin embargo, dicha presión estructural no ha sido determinante como presupone la teoría funcionalista. En la estructuración de la CES ha jugado un papel importante también la voluntad política, la crisis de las ideologías y la caída del muro de Berlín, que ha permitido integrar a los antiguos sindicatos de orientación comunista, además de las corrientes socialistas, democristianas y sindicatos profesionales independientes. Hoy la CES es una organizacional supranacional de carácter ideológico plural porque los sindicatos han dejado de lado sus diferencias ideológicas y han apostado por una colaboración más pragmática, centrando su atención en la defensa del modelo social europeo y en la construcción de un sistema de relaciones laborales supranacional.

Segundo, ¿cuál es la posición y objetivos políticos de la CES ante la

convergencia europea? La colaboración pragmática del sindicalismo europeo ha llevado a centrar sus estrategias en la defensa del modelo social europeo, así como en la defensa y desarrollo de los derechos de ciudadanía social e industrial, como son los derechos pasivos (sistemas de pensiones) y activos (derechos de participación y negociación). La apelación de la CES a los derechos de ciudadanía, ya existentes en el ordenamiento jurídico de los Estados miembros y de forma embrionaria en los Tratados, constituye una de las fuentes de derecho que puede amparar la construcción de un sistema de relaciones laborales a escala europea. Uno de los problemas en dicho proceso de construcción estriba en la interpretación restrictiva del principio de subsidiariedad. Las cuestiones sociales y laborales han estado condicionadas por el principio de delegación del proceso de decisión y por las formas de regulación suave, como se ha puesto de manifiesto en las agendas y prácticas intergubernamentales. La interpretación del principio de subsidiariedad en las instituciones de la UE ha sido pasiva: ha delegado la iniciativa en los actores sociales, en el diálogo social a dos bandas. El problema que supone esta interpretación del principio de subsidiariedad es que la UNICE no siempre está interesada en el diálogo y la negociación. Esta actitud se ha puesto de relieve particularmente en el reconocimiento de los derechos de los Comités de Empresas Europeos. Por consiguiente, la CES reclama una implicación legislativa más activa de la Comisión. Ésta puede jugar un papel decisivo en el impulso del derecho social y laboral europeo sobre la base del acervo legal comunitario derivado de los Tratados y la Carta de los Derechos Fundamentales Europeos.

Tercero, ¿cuáles son los retos de futuro inmediato para la acción colectiva? La modernización del sindicalismo, su implantación en los servicios privados y la afiliación de nuevos colectivos emergentes en el mercado laboral, como son las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes constituyen un reto organizativo para la CES. Desde el punto de vista de la acción sindical la coordinación de la negociación colectiva constituye otro reto (ante el riesgo de *dumping* social derivado del proceso de ampliación hacia los países del este). La coordinación de la acción colectiva debería

evitar la competencia entre los sindicatos de los distintos países y así poder preservar el nivel salarial y la calidad del empleo. Pero la capacidad de negociación no depende únicamente de los sindicatos, sino también de la voluntad empresarial y de los derechos y deberes que podrían amparar un marco normativo comunitario. La coordinación de intereses y las plasmación en un marco de negociación laboral puede comportar distintos escenarios con distintos grados de incertidumbre. El escenario de Diálogo Social macroeconómico a escala europea, al cual aspira la CES, parece hoy bastante lejano a tenor de dos dificultades. Una, por las dificultades de articulación y agregación de intereses de los propios sindicatos europeos (como hemos puesto de relieve en el problema de los Comités de Empresas Europeos) y máxime por las dificultades de articulación en los intereses de los empresarios a través de la UNICE y la CEEP y su falta de voluntad política. Otras son las dificultades inherentes a la rehabilitación del paradigma keynesiano en el marco de la globalización.

Quizás, hoy el escenario hipotético más optimista y plausible es el cuarto (que apuntábamos en el epígrafe anterior) y que podría combinar una cierta coordinación de la negociación colectiva en algunos sectores a través de determinados Comités de Empresas Europeos. Esta coordinación multinivel sería de tipo orientativo mediante un acuerdo marco de mínimos genérico o preferentemente algún acuerdo de grupo multinacional. Dicha coordinación en el ámbito supranacional se combinaría junto con otros acuerdos o pactos formulados descentralizadamente, atendiendo así a las características de los centros de trabajo y a las propias características diversas de los sistemas de nacionales de relaciones laborales.

Anexos

Las principales organizaciones sindicales miembros de la CES

Alemania

DAG: Deutsche Angestellten Gewekschall

DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund

Austria

OGB: Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bélgica

CSC: Confederation des Syndicats Chretiens

FGTB: Federation Générale du Travail de Belgique

España

CCOO: Comisiones Obreras

UGT: Unión General de Trabajadores

STV/ELA: Solidaridad de Trabajadores Vascos

Francia

CGT: Confederación General de Trabajadores

CFDT: Confederación Francesa Democrática de Trabajadores

CFTC: Confederation Française des Travailleurs Chretiens

Italia

CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro

CISL: Confederazione Italiana de Sindicati de Lavoratori

UIL: Confederazione Italiana del Lavoro

Países Bajos

FNV: Federatie Nederlandse Vakbewging

CNV: Chistelijk Nationaal Vakverbond

MHP: Vakcentrale voor Middelbaar

ACU: Algemene Vakcentraje

Polonia

NSZZ: Solidarnosc

Portugal

UGT-P: Unión General de Trabajadores Portugueses

CGTP-IN: Confederação Geral dos Trabalhadores portugueses-Intersindical nacional

Gran Bretaña

TUC: Trade Union Congres

Suecia
 LO: Lansorganisationen i Sverige
 TCO: Tjänsttemännens Centralorganisation

Organizaciones internacionales

CISC: Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos
 CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
 CEEP: European Centre of Entreprises with Public Participation
 CES: Confederación Sindical Europea
 CMT: Confederación Mundial del Trabajo
 FSM: Federación Sindical Mundial
 OIT: Organización Internacional del Trabajo
 UNICE: Union of Industrial and Employers Confederations in Europe
 UEAPME: European Union of Handcraft Small and Medium Enterprises

Asambleas generales del Secretariado Sindical Europeo

- 1ª Asamblea general constitutiva, 16 enero 1958. Dusseldorf
- 2ª Asamblea General, 5-6 noviembre 1959. Luxemburgo
- 3ª Asamblea General, 11 -12 enero 1962. Bruselas
- 4ª Asamblea General, 11 -13 marzo 1964. París
- 6ª Asamblea General, 23 -25 abril 1969. La Haya. Transformación en CESL
- Primer Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos Libres (CESL). La Haya

Congresos de la Confederación Europea de Sindicatos

- Asamblea general constitutiva, 8 febrero 1973. Bruselas
- 1er Congreso estatutario: 9 febrero 1973. Bruselas
- Congreso Extraordinario: 23-25 de mayo. Copenhague
- 2º Congreso estatutario: 24-25 abril 1976. Londres
- 3º Congreso estatutario: 14-18 mayo 1979. Munich
- 4º Congreso estatutario: 19-23 abril 1982. La Haya
- 5º Congreso estatutario: 13-17 mayo 1985. Milán
- 6º Congreso estatutario: 9-13 mayo 1988. Estocolmo
- 7º Congreso estatutario: 13-17 mayo 1991. Luxemburgo
- 8º Congreso estatutario: 8-12 mayo 1995. Bruselas
- 9º Congreso estatutario: julio 1999. Helsinki
- 10 Congreso estatutario: 26-28 mayo 2003. Praga

Tasas de afiliación sindical, 1950-1997. En porcentaje de la población activa

País	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1997
Austria	66,3	67,5	65,8	64,8	63,6	59,8	59,6	60,6	56,2	49,1	46,6
Bélgica	43,3	47,8	51,6	50,5	54,9	69,0	75,7	80,9	77,6	85,0	-
Dinamarca	55,5	61,1	61,8	62,1	62,6	74,4	87,8	90,8	88,9	93,2	89,9
Finlandia	33,1	32,7	34,4	42,1	57,4	74,6	80,9	81,3	87,6	95,5	95,6

Francia	30,2	23,5	19,2	19,1	21,0	21,1	17,1	12,2	9,2	8,6	-
Alemania	40,8	39,7	38,7	37,9	37,7	40,6	40,6	40,5	38,5	35,5	33,4
Grecia	-	-	-	-	-	-	-	16,5	15,4	11,2	-
Hungría	-	-	-	-	-	-	-	74,1	-	52,5	-
Irlanda	41,0	45,6	50,2	54,4	59,1	61,5	63,5	62,5	58,5	52,3	-
Italia	43,8	43,9	28,5	28,5	38,5	48,5	49,0	42,0	39,2	38,0	-
Holanda	44,2	41,2	44,2	41,7	39,8	42,0	39,4	33,2	29,5	30,2	28,9
Noruega	-	52,5	57,2	57,7	57,9	60,8	64,4	67,1	70,3	72,5	71,3
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	51,4	25,6	-
España	-	-	-	-	-	18,5	13,8	14,2	18,8	15,8	15,1
Suecia	67,3	69,2	70,7	65,4	66,6	73,2	78,2	81,5	82,4	87,5	86,4
Reino Unido	-	44,3	44,5	43,0	48,55	52	54,5	49,0	38,1	32,1	30,2

Fuente: Waddington; Hoffman: *Trade Unions in Europe: reform, organisation and restructuring*, 2000, p. 54. En mismos autores: *Trade Unions in Europe*. Brussels, European Trade Union Institute

Notas

Antonio Martín Artiles es profesor del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Barcelona (e-m: antonio.martin@uab.es). Este ensayo es el resultado de una conferencia del autor en el Institut de Ciències Polítiques i Socials, en enero 2003, y forma parte de un proyecto de investigación auspiciado por la CAICYT. Aprovecho la ocasión para agradecer los comentarios de Joaquim Molins, Ramón Alós Moner, Rosa Nonell y Alex Casademunt.

1. La unidad de acción sindical italiana se forjó en el periodo de movilización de los delegados sindicales entre 1969 y 1973. La unidad sindical favoreció su entrada en bloque en la CES.
2. Los congresos se celebran cada 4 años. La representación de los sindicatos nacionales se realiza en función del número de trabajadores afiliados a cada sindicato, con pago de cuota efectiva.
3. La CES cuenta con tres institutos de investigación. 1) ETUI. Investigación, estudios, que edita la revista TRANSFER. 2) ETUTB. (European Trade Union Technical Buró for Health and Safety). Estudia temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ofrece soporte a las federaciones de industria. La aplicación de directivas sobre salud y seguridad laboral. 3) ETUCO/AFETT. Servicio de Formación sindical y Formación de Comité de Empresa Europeos. Y además cuenta con el centro de formación ETUC Youth Commettee desdinado a la formación de jóvenes sindicalistas.
4. La institución más importante donde participa la CES es el Consejo Económico y Social de la Unión Europea establecido por los Tratados y compuesto por tres grupos de representación: empresarios, sindicatos y varios (consumidores, expertos, etc.). Esta institución es importante porque influye en los trabajos del Grupo de Presidencia, prepara las reuniones y

propone temas para la agenda política. La segunda institución por orden de importancia es el Comité Permanente de Empleo, este comité es reciente. Está formado por 10 miembros de la CES, 10 miembros de la organización empresarial UNICE y 15 miembros de gobiernos y de la Comisión Europea. En este comité se discute la coordinación de la política de empleo. Asimismo, la CES es reconocida como único interlocutor por la Unión Europea y por el Consejo de Europa. Hay, asimismo, otras instituciones de participación de la CES como son: Comité del Fondo Social Europeo; Comité de Seguridad, Salud y protección del trabajo; Comité para la Formación profesional; Comité Programa Leonardo; Comité para la libertad del movimiento de los trabajadores; Comité para la Seguridad Social de los emigrantes. Además, la CES tiene un Estatuto de Observador en el Comité de Dirección de la EFTA.

5. Este aspecto ha sido explorado por Hassel y Hoffman (2000), quienes analizan las experiencias de diálogo social en torno a los procesos de Luxemburgo (1997), Cardif (1998) y el Pacto de Empleo Europeo. Uno de los requerimientos para un posible pacto es la armonización de las estadísticas europeas, en la cual ya está trabajando el programa "Peer Review of Proven Procedures".
6. La ausencia de voluntad política de la UNICE es el otro gran obstáculo que coinciden en señalar numerosos estudiosos (Pochet, 2002).

Referencias bibliográficas

- AA.VV.: *European Trade Union Yearbook*. Brussels, ETUI, 2002.
- ALBERT, M.: *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona, Paidós, 1992.
- ALBERT, M.: "The single currency US the Rhine Model", *Transfer Review*, n. 2, 1996, Brussels.
- BERCUSSON, Brian: *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Brussels, European Trade Union Institute, 2003.
- BOERI, T.; BRUGIAVIANI, A.; CLAMFORS, L.: *Il ruolo del sindacato in Europa*. Milano, Università Bocconi Editore, 2002.
- DEGRYSE, C.; POCHET, Ph.: *Bilan Social de l'Unione Européenne*. Brussels, Etui, 2002.
- DUFRESNES, A.; MERMET, E.: *Trends in the coordination of collective bargaining in Europe*. Brussels, European Trade Union Institute, Working Paper, 2002.
- ESPING-ANDERSEN, G.: *Los fundamentos sociales de la sociedad postindustrial*. Barcelona, Ariel, 2002.
- ETUC: *General Trade Union Policy Resolution*. IX Congress of European Trade Union Confederation, Helsinki, 1999. http://www.unicz.it/lavoro/CES_IX.htm.
- ETUC: *Our priorities. Resolutions 2002*. Brussels, European Trade Union

- Confederation, 2003.
- ETUI: *Benchmarking Working Europe 2002*. Brussels, European Trade Union Institute, 2002.
- ETUI: *Benchmarking Working Europe 2003*. Brussels, European Trade Union Institute, 2003.
- EUROPEAN COMMISSION: *Industrial Relations in Europe*. Brussels, 2002. <http://europea.eu.int>
- FERNER, A.; HYMAN, R.: *Changing Industrial Relations in Europe*. London, Blackwell, 1994.
- FODEN, D.; MAGNUSSON, L.: *Five Years Experience of Employment Strategy*. Brussels, European Trade Unions Institute, 2003.
- GABAGLIO, Emilio: "Presente y futuro del sindicalismo europeo" en VALDÉS DAL RÉ, F. (coord.): *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid, CES, 1994.
- GOBIN, Corinne: "Construction européenne et syndicalisme européen: un parc de trente ans d'histoire 1958-1991", *Revue de l'IRES*, n. 21, 1996. Paris
- GOBIN, Corinne: *L'Europe Syndicale*. Paris, Editions Labors, 1997.
- HASEL, Anke; HOFFMAN, Reiner: *National Alliance for Jobs and prospects for European Employment Pact*. Brussels, European Trade Union Institute, 2001.
- HOFFMAN, Reiner: "European Trade Union Structure and the prospects for labour relations in Europe" en WADDINGTON; HOFFMAN, R.: *op. cit.*, 1999.
- HOFFMAN, Jürgen et alii: *The Europeanisation of Industrial relations in a global perspective: a literature review*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- HOFFMANN, Jürgen: *The solidarity dilemma: globalisation, europeanisation and the Trade Unions*. Brussels, European Trade Union Institute, 2003.
- HYMAN, Richard: *Understanding Unions*. London, Sage, 2000.
- KERCKHOFS, Peter: "European works council developments in 2000" en GABAGLIO, E.; HOFFMAN, R.: *European Trade Union Yearbook*. Brussels, Etui, 2001.
- KERCKHOFS, Peter: *European works councils, facts and figures*. Brussels, European Trade Unions Institute, 2003.
- KRIEGER, M.; BONNETON, P.: "Analysis of existing voluntary agreements on information and consultation of European multinacionals", *Transfer Review*, vol. 1, n. 2, 1995, Brussels.
- LANGE, P. et alii: *Sindicatos, cambio y crisis*. Madrid, MTAS, 1991.
- LAPEYRE, Jean: "Crisis del sindicalismo. Propuesta de la Confederación Sindical Europea" en REDONDO, Nicolás y otros: *El sindicalismo en el siglo XXI*. Madrid, Fundación Largo Caballero, 1987.

- LANZALACO, Luca: "L'evoluzione dell'azione imprenditoriale: il ruolo delle associazioni dattoriali" en CHIESI, A.: *Lavoro e relazioni industriali in Europa*. Roma, La Nova Italia Científica, 1995.
- MIGUÉLEZ, Fausto: "The modernisation of trade unions in Spain" en WADDINGTON; HOFFMAN: *op. cit.*, 2000.
- MOLINA, Mónica: *La negociación colectiva europea*. Valencia, Tirant lo Blanc, 2002.
- MOLINS, J.: "Diálogo social y construcción europea", *Revista FRC*, n. 5, 2002, Barcelona.
- MUCKENBERGER, Ulrich: *Manifesto Social Europe*. Brussels, Etui, 2001.
- PEDERSINI, Roberto: *The impact of European Works Council*. Eiroonline, 1999. <http://www.eiro.eurofound.ie>.
- POCHET, Phillippe: "Instrumentos Europeos sobre negociación colectiva" en AA.VV.: *Cuestiones sobre la negociación colectiva*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.
- SCHARPF, Fritz: *Gobernar en Europa*. Madrid, Alianza Editorial, 1999.
- SCHULTEN, Thosten: *A European Solidaristic wage policy?* Brussels, European Trade Unions Insitute. Workins Paper, 2001.
- SENNETT, R.: *La corrosión del carácter*. Barcelona, Anagrama, 2000.
- TRAXLER, Franz: "European Monetary Union and collective bargaining", *Working Papers* 207/02, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials, 2002.
- VATA, Alessia: *Gli imprenditori e la concertazione in Europa*. Roma, Edizioni Lavoro, 2001.
- VENEZIANI, Bruno: "The intervention of the law to regulate collective bargaining and trade union representation rights in European countries: recents trends and problems", *Transfer Review*, vol. , n. 1-2, 1999, Brussels.
- VISSER, Jelle: "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia", *Sociología del Trabajo*, n. 14, 1992, Madrid.
- WADDINGTON, J.; HOFFMAN, R.: *European Trade Unions*. Brussels, European Trade Union Institut, 2000.

Direcciones especializadas en páginas web

EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY:
<http://www.eiro.eurofound.ie>

CONFEDERACION EUROPEA SINDICATOS. <http://www.etuc.org>